

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	川崎市南加瀬保育園（3回目受審）
経営主体(法人等)	川崎市
対象サービス	児童分野 保育所
事業所住所等	〒212-0055 川崎市幸区南加瀬3-12-8
設立年月日	昭和48年5月1日
評価実施期間	平成28年12月 ～ 平成29年3月
公表年月	平成29年5月
評価機関名	けいしん神奈川
評価項目	川崎市版
総合評価（事業者の特色や努力、工夫していること、事業者が課題と考えていること等）	
<p>〈施設の概要・特徴〉</p> <p>川崎市南加瀬保育園は、JR川崎駅から川崎市バスにて約25分、南加瀬住宅前下車徒歩3分の閑静な住宅街に立地しています。開設は、昭和48年5月1日で43年の歴史があります。近隣には夢見ヶ崎動物公園や緑道や公園もあり比較的自然にも恵まれ、園児の散歩コースもあります。</p> <p>園舎は、敷地面積1485㎡、建物515㎡（延床面積、2階建）、園庭1118㎡です。園庭には子どもたちが自由に遊べるよう、登り棒やブランコ、すべり台、ジャングルジム、鉄棒などの遊具を備え遊びのなかで、感動したり、共感したり、また、園児同士の関わりなど、経験を通して感じられる保育を実践しています。子どもの主体的な姿を目指し、「豊かな遊びに繋がる環境づくり」をテーマに、子どもが自発的に遊んだり、創造性を育む遊びの環境づくりを行っています。</p> <p>園の入所児童数は98名です。乳児と幼児のスペースは階を分けて、扉と鍵によりしっかり区分され、子どもたちが快適に過ごせる環境が整えられています。</p> <p>日々の保育は、保育理念・保育目標・保育基本方針の実現に向けて、経験豊かな20名の保育士を含め総数32名の職員のもと、利用者からの非常に高い評価をいただく保育が行われています。</p> <p>〈特によいと思う点〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保護者や見学者に対してサービス選択に必要な情報提供を丁寧に行っています。 <p>インターネットやパンフレットで情報提供しています。予約が不要で絵本の貸し出しもしている園庭解放は評判がよく多くの子どもが利用しています。園児と一緒に絵本よみ語りやリズム遊びも行っています。見学者には毎週木曜日の10時から園の概要説明を定期的に行っており、その他の日時でも時間の許す限り丁寧に個別に対応しています。園庭開放時に来られた保護者にはできる限りパンフレットを手渡し、園の説明をしています。年度初めの保育内容説明会では、映像を使い特に力を入れていることをわかりやすく説明しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者の権利を守り個人の意向の尊重に努めています。 <p>人権について「川崎市子どもの権利に関する条例」の話を、保育内容説明会や懇談会で行い、保護者とともに考えています。子ども向けには教材をつくり、年齢ごとにわかりやすく説明しています。威圧的な言葉や態度で接しないよう心掛け、子どもの声や思いを受け止めるようにしています。子ども同士のトラブルにおいても、両方の言い分をよく聞き、ありのままの態度に寄り添って向き合い、自己表現がまだ十分でない子どもの仲立ちができるよう努めています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域との交流・連携に努めています。 <p>地域子育て支援事業への職員派遣・救命救急方法の講習会への看護師派遣や保育士体験の受入れを行っています。また、園庭開放やリズム遊び、読み語り、人形劇・演奏会、絵本の貸し出しや夏の水遊びを行ったりしています。更に、民間保育園へのプールの開放や、太鼓や楽器の貸し出しをして交流を行うなど、</p>	

園が有する機能を可能な限り地域に提供しています。また、要保護児童対策地域協議会や民生委員・主任児童委員との懇談等に参加して、地域の福祉ニーズの把握に努めています。

〈さらなる改善が望まれる点〉

- ・非常時の初期対応について更なる準備が望めます。

緊急時の対応としていろいろな訓練に取り組んでいます。緊急時用にMCA無線を設置し区役所との連絡ができるようにしており、職員が毎月の防災訓練後に交信訓練をしています。また、伝言ダイヤル171は毎月1日、15日に職員が交代で吹き込み、保護者の聞き取り訓練を行っています。しかしながら、大災害発生時は子どもたちはパニック状態になり、職員も瞬時の対応に追われることとなります。緊急時のマニュアルを各教室に常備したり、壁に緊急時対応心得などを張り、非常時の初期対応に対する更なる準備をすることをお勧めします。

- ・園の安定運営のために、人材確保の更なる努力が望めます。

人材確保が大変厳しいなかで、職員に無理を言うてお願いしている部分があることや雇用の中断期間についても臨時職員確保などの自助努力で対応しています。今後とも、安定運営のために、保育活動に穴が開かないように見通しをもって掲示や人伝え等による人材確保の更なる努力が必要と思われます。

- ・より長期的観点からの効率的な計画化の推進の強化が望めます。

園長は会議の議題が多く、その討議にも多くの時間を要するため、園長会の報告や園の総括に対する時間が十分取れていないとの悩みを持っています。一方、職員アンケートには経営という場の考え方が定着していないという声もあり、また職員自己評価も「経営環境の変化に適切に対応している」の評価は相対的に低い結果になっています。今までは経営という考え方ではなく運営という形で、全職員の意識が統一した状態でPDCAサイクルを回すことが出来ておりますが、経営という一段高い視点で、より長期的観点からの計画的な運営が望めます。

評価領域ごとの特記事項

1.人権の尊重	<ul style="list-style-type: none">・虐待の防止に早期発見・防止に努めています。 <p>虐待への対応は園として重要な課題として捉えています。登園時や保育の中で、視診、子どもの身体の確認、子どもの発言、保護者の連絡帳から、異変の早期発見に努めています。虐待やその兆候を発見した場合は園長に報告し、園長は「虐待防止マニュアル」に沿って関連機関に連絡・連携し、家庭の状況をよく確認しながら対処するようにしています。</p> <ul style="list-style-type: none">・利用者の権利を守り個人の意向の尊重に努めています。 <p>人権について「川崎市子どもの権利に関する条例」の話を、保護内容説明会や懇談会で行い、保護者とともに考えています。子ども向けには教材をつくり、年齢ごとにわかりやすく説明しています。威圧的な言葉や態度で接しないよう心掛け、子どもの声や思いを受け止めるようにしています。子ども同士のトラブルにおいても、両方の言い分をよく聞き、ありのままの態度に寄り添って向き合い、自己表現がまだ十分でない子どもの仲立ちができるよう努めています。</p> <ul style="list-style-type: none">・プライバシーに関しては事前に確認をとり保護者の理解を得ています。 <p>市の個人情報保護マニュアルや市主催の研修に参加しプライバシー保護の意識を高めています。入園時や年度初めの重要事項説明時に同意を得て、個人情報について承諾書を提出してもらい、保護者の意向を確認しています。個人情報を使用する場合は、内容や使用目的を明確にして承諾を得ています。発達上気になるケースでは、個人面談で関係機関を案内し、必要に応じ園から連絡を取ることに同意を得ています。</p>
2.意向の尊重と自立生活への支援に向けたサービス提供	<ul style="list-style-type: none">・保護者の要望や意向を十分に把握し更なるサービス向上に取り組むことを期待します。 <p>日頃のコミュニケーションを大切にし、日々親子の言葉を受け止め、乳児は連絡帳で意見交換を行い、互いに必要性を認めた時には、担任面談や園長面談を行っています。利用者の意向を把握するため玄関に「ご意見ボックス」を設置しています。聴取した保護者の意見・要望については、全体会議で内容を検討し、その後の見直</p>

	<p>しに反映しています。しかしながら、3歳児以上には連絡帳がありません。忙しいなか大変ですがアンケートの要望にもあり、薄い小さなノートでもよく毎日持たせ必要な時だけでも記入するような工夫をお願いします。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保護者が相談や意見を述べやすいようにプライバシー保護や苦情処理に努めています。 <p>保護者が気楽に相談しやすいよう面談には、プライバシー保護に留意した相談コーナーを設けています。発達相談支援コーディネーターが、子育ての困りごとに対しての情報提供と相談を受け付け、担任とは違う視点からアドバイスしています。重要事項説明の際に、園に対する意見はできるだけ担任か園長に直接申し出ただき解決したいと伝えるとともに、苦情解決第三者委員の存在や仕組みを伝えていきます。苦情解決システムについては園内に年間掲示して周知に努めています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・様々な人間関係や友達との協同的な体験ができ、生活が豊かになるような環境づくりに努めています。 <p>日頃からの異年齢での交流を設け、幼児クラスでは毎週「にこにこ広場」と称して3クラスで体操や歌、リズム遊びなどを行い、異年齢ならではの刺激を受けての成長発達につなげています。異年齢の3人家族を作り、遠足や行事の際に意識的にグループでの活動を入れ、憧れや慈しみ認め合う気持ちを育てています。子どもたちが創造しながら遊べるよう、マルチパーツなど、年齢や興味にあった遊具を整えています。職員がよく観察し子どもたちが主体的に遊べるよう配慮しています。</p>
<p>3.サービスマネジメントシステムの確立</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・日々、年齢と時期に合った生活習慣を身につけ積極的に活動ができるよう、家庭の様子を聞きながら自立の力の獲得を目指してサポートをしています。また、登園時に子どもの様子を保護者に確認すると共に、体調等に変わりないか声かけをし、引き継ぎ書と口頭で担任に知らせています。更に保育について保護者の意見を聞くために、重要事項説明・保育内容説明会、個人面談、クラス懇談会、行事感想ほか、「ご意見ボックス」などで保護者会と連携しています。 ・保育時間の長い子どもが落ち着いて過ごせるよう、職員間の引き継ぎをしっかりと行い、子どもの人数に応じて部屋分けや遊びに配慮をしています。また、朝夕の特例保育時には、1・2歳クラス・幼児クラスともに人数に応じて異年齢保育を行い、年齢の違う子どもとも楽しく遊べるよう配慮しています。 ・給食のメニューや味付けについては、検食の感想や子どもの食べ具合の様子を検食簿にて伝え、また、給食会議でも意見を伝え、工夫改善につなげています。更に、月1回開催の給食会議のあと、業者の栄養士との情報交換を行うことにしています。また、アレルギー児への配慮食のほか、特別な配慮を要する子どもの食事については、食事チェックシートにより体調で食事の配慮が必要な園児に対処するなど配慮がなされています。
<p>4.地域との交流・連携</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・地域に開かれた保育園として、園の掲示板を利用し、園の子育てに関する行事などの情報を紹介しています。また、川崎市のホームページ、子育てアプリ、「ようこそ！南加瀬保育園へ」「お散歩にいこうね」（この2つは区役所にも置いてあります。）等で園の情報を広報しています。 ・地域子育て支援事業への職員派遣、救命救急方法の講習会への看護師派遣や保育士体験の受け入れを行っています。また、園庭開放やリズム遊び、読み語り、人形劇・演奏会にお誘いしたり、絵本の貸し出しや夏の水遊びを行ったりしています。更に、民間保育園に期間を決めてプールの開放や、太鼓や楽器の貸し出しをして交流を行うなど、園が有する機能を可能な限り地域に提供しています。ボランティアの受け入れについては、担当者を決めて積極的に行っています。 ・要保護児童対策地域協議会や民生委員・主任児童委員との懇談などに参加して、地域の福祉ニーズの把握に努めています。
<p>5.運営上の透明性の</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・園長は毎月全員参加の全体会議を活用して、課題の掘り起こしや問題の解決を図

<p>確保と継続性</p>	<p>っています。このことにより全職員を巻き込んだ物事の決定と周知をしています。年度初めに全員でどのような園にしたいか話し合い、みんなで作るという思いを一つにして活動できるようにしています。中間振り返りもみんなで行うことで全職員の意識が統一された状態で、PDCAサイクルを回すことができるようにしています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年度始めに全体会議で全職員が自分が今年度力を入れて取り組みたい課題を発表しています。これを発表することで、誰が何に仕組みどのように頑張っているかが見えるようになっていきます。これによりお互いの活動を尊重しながら相互にサポートしあう集団活動で大きな力を発揮しています。また正規職員、臨時職員区別なく年3回の面談を行い改善点、気づき、行詰っている内容等を遮ることなくすべてを聞き取り、これらの意見をもとに改善活動の推進を行っています。 ・園長は会議の議題が多くその討議にも多くの時間を要するため、園長会の報告や園の総括に対する時間が十分取れていないとの悩みを持っています。一方、職員アンケートには経営という場の考え方が定着していないという声もあり、また職員自己評価も「経営環境の変化に適切に対応している」の評価は相対的に低い結果になっています。今までは経営という考え方ではなく運営という形で、全職員の意識が統一した状態でPDCAサイクルを回すことが出来ておりますが、経営という一段高い視点で、より長期的観点からの計画的な運営が望まれます。
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・川崎市の保育基本指針にもとづき職員体制を整備し、全員が南加瀬保育園の職員であるとの共通認識のもとに業務を行っています。具体的な年間計画にもとづき、必要に応じ臨時職員を確保するなど継続して安定した運営ができるようにしています。運営にあたり法令・規範・倫理などを正しく理解するため、職務チェックシートによる自己チェックを行っています。また、人事評価制度にもとづき各自目標を立て、その実施をとおして職員の育成・評価・報酬に繋げています。更に、実習生の受入れを積極的に行っています。 ・職員の教育・研修に関する基本姿勢は、川崎市の保育指針にもとづき園の保育基本方針として明示しています。また、市の保育運営課や区役所の計画的研修および川崎市社会福祉協議会や保育士会の研修のほか、個別の職員の技術水準・知識・専門資格の必要性などに応じた研修に参加しています。更に、定期的に各自のキャリアシートにより、これまで自己の受講した研修と、未だ不足するスキルについて確認を行っています。 ・人材確保が大変厳しいなかで、職員に無理を言ってお願いしている部分があることや雇用の中断期間についても臨時職員確保などの自助努力で対応しています。今後とも、安定運営のために、保育活動に穴が開かないように見通しをもって掲示や人伝えなどによる人材確保の更なる努力が必要と思われれます。